

12335P-00

2021
年度版



合格への
はじめの一步

10年連続

売上
No.1

入門書

みんなが
欲しかった!

社労士

合格への

貫場恵子(TAC社会保険労務士講座講師)●著
滝澤ななみ●編集協力

フル
カラー

はじめの一步

これで
合・格が見える!

社労士の魅力がまるっとわかる

巻頭マンガつき

本気でやさしい入門書

イラスト満載の楽しい

オリエンテーション

学習内容がざっくりしっかりわかる

入門講義

TAC出版
TAC PUBLISHING Group

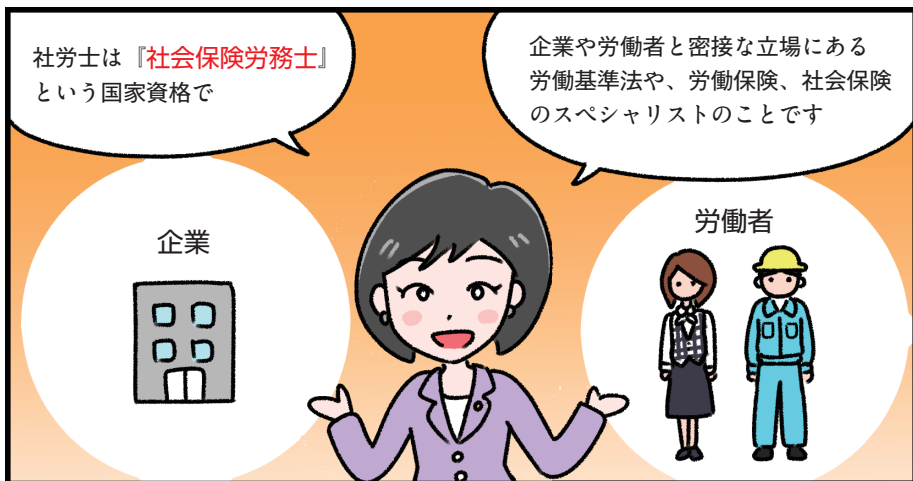
社労士の魅力がまるわかり！

社会保険労務士の業務を 徹底解剖!!









例えば…

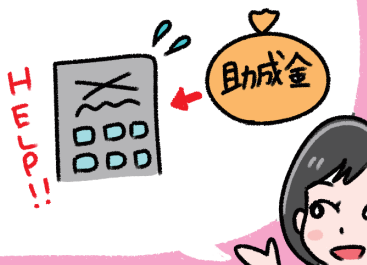
採用から退職までの
労働・社会保険
に関することや



年金の相談



会社が苦しいときの
助成金の申請
なども社労士の業務です



どれも企業活動に
欠かせない仕事だな



社労士の仕事について
もっと知りたくなってきた！



社労士の業務は

「1号業務・2号業務・3号業務」
の3種類あります

1
号
業
務

2
号
業
務

3
号
業
務



一つずつ
例を挙げながら
説明しますね！

おねがい
します！



CONTENTS

オリエンテーション編

合格へのはじめの一歩 スタートアップ講座

- 社会保険労務士になるまで 2
- 社労士試験を徹底解剖!! 4
- 社労士学習スタートアップ!! 14
- 法律の基礎知識 22
- 社労士試験科目の概要 26

入門講義編

CHAPTER 0 入門講義に入る前に

- 社労士試験で労働法や社会保険法を学習するのはなぜ? 30
- 子育て支援のための改正 32

CHAPTER 1 労働基準法

- Section 0 社労士試験で労働基準法を学習するのはなぜ? .. 34
- Section 1 労働基準法とは? 36
- Section 2 労働契約 39
- Section 3 解雇 42
- Section 4 賃金 47
- Section 5 労働時間 53
- Section 6 休憩・休日 61
- Section 7 時間外労働・休日労働 ... 64
- Section 8 年次有給休暇 69
- Section 9 年少者 72
- Section 10 女性 74
- Section 11 就業規則 77
- 過去問チェック! 80
- 知っててよかった! 労働基準法 83

CHAPTER 2 労働安全衛生法

- Section 1 労働安全衛生法とは? 86

- Section 2 安全衛生管理体制 89
- Section 3 機械や危険物・有害物に関する規制 95
- Section 4 健康診断・面接指導 98
- 過去問チェック! 103
- 知っててよかった! 労働安全衛生法 105

CHAPTER 3 労災保険法

- Section 1 労災保険法とは? 108
- Section 2 業務災害・通勤災害・複数業務要因災害 112
- Section 3 保険給付の種類 116
- Section 4 傷病に関する保険給付 117
- Section 5 障害が残った場合の保険給付 121
- Section 6 死亡に関する保険給付 125
- Section 7 その他の保険給付 131
- Section 8 社会復帰促進等事業 134
- 過去問チェック! 136
- 知っててよかった! 労災保険法 138

CHAPTER 4 雇用保険法

- Section 1 雇用保険法とは? 140
- Section 2 保険給付の種類 144
- Section 3 求職者給付 145
- Section 4 就職促進給付 151
- Section 5 教育訓練給付 155
- Section 6 雇用継続給付 160
- Section 7 育児休業等給付 164
- 過去問チェック! 167
- 知っててよかった! 雇用保険法 169

CHAPTER 5 労働保険徴収法

Section 1 労働保険徴収法とは？	172
Section 2 労働保険料	175
Section 3 労働保険料の申告と納付	178
Section 4 労災保険のメリット制	185
Section 5 労働保険事務組合	187
過去問チェック！	188
知ってよかった！ 労働保険徴収法	190

CHAPTER 6 健康保険法

Section 0 社労士試験で社会保険を学習するのはなぜ？	192
Section 1 健康保険とは？	194
Section 2 保険料・標準報酬	202
Section 3 保険給付の種類	208
Section 4 傷病に関する保険給付	209
Section 5 死亡に関する保険給付	216
Section 6 出産に関する保険給付	218
過去問チェック！	220
知ってよかった！ 健康保険法	223

CHAPTER 7 国民年金法

Section 1 年金制度の概要	226
Section 2 国民年金とは？	229
Section 3 保険料	232
Section 4 給付の種類	235
Section 5 老齢基礎年金	236
Section 6 障害基礎年金	240
Section 7 遺族基礎年金	243

Section 8 第1号被保険者に対する独自給付	247
過去問チェック！	250
知ってよかった！ 国民年金法	252

CHAPTER 8 厚生年金保険法

Section 1 厚生年金保険とは？	256
Section 2 保険料・標準報酬	261
Section 3 保険給付の種類	264
Section 4 本来の老齢厚生年金	266
Section 5 特別支給の老齢厚生年金	270
Section 6 障害厚生年金	275
Section 7 障害手当金	278
Section 8 遺族厚生年金	280
Section 9 脱退一時金	285
Section 10 離婚時の年金分割	287
過去問チェック！	288
知ってよかった！ 厚生年金保険法	291

CHAPTER 9 一般常識

Section 1 社労士試験の一般常識とは？	294
Section 2 労務管理その他の労働に関する一般常識	299
Section 3 社会保険に関する一般常識	307
過去問チェック！	311
知ってよかった！ 一般常識	313
最後に	315
索引	316

本書の効果的な学習法

1 オリエンテーション編で試験、資格について知りましょう！



まずは**スタートアップ講座**からはじめましょう！ 社会保険労務士の試験の実施日程や試験問題の形式をみていきます。そして、合格までにどのような勉強をしていくのが、イラストや図表とともにわかりやすく掲載されています。

いざチャレンジ！ 社労士試験について知りましょう！

社労士試験を徹底解剖!!

社労士は、毎年約5万人の方が目指す大
変人気のある資格です。ここでは、社労
士試験のアレコレをみていきます。

まずは試験データ
CHECK！

I データによる徹底解剖

受験者数・合格者数等

社労士試験の過去10年の受験申込者数、受験者数、合格者数等は次のとおりです。

	2016 (H28年)	2017 (H29年)	2018 (H30年)	2019 (令和元)	2020 (令和2)	2021 (令和3)	2022 (令和4)	2023 (令和5)	2024 (令和6)	2025 (令和7)
申込者 (人)	51,953	49,902	49,582	49,570	49,250	50,433	52,251	53,292	53,707	53,818
受験者 (人)	39,972	38,685	38,427	38,429	34,845	37,306	40,533	42,741	43,174	43,421
受験率	76.9%	77.5%	77.5%	77.5%	70.8%	74.0%	77.8%	80.2%	80.4%	81.0%
合格者 (人)	1,770	2,613	2,410	2,525	2,257	2,937	2,134	2,720	2,974	2,976
合格率	4.4%	6.8%	6.3%	6.6%	6.4%	7.9%	5.3%	6.4%	6.9%	6.9%

気になる合格率は、高い年では7.9%、低い年では4.4%となっていますが、平均して6.25%くらいです。
合格率は、今後5~7%台で推移していくのではないかと予想されます。試験問題の難易度も安定してきているので、しっかりと勉強をすれば合格可能な試験です。

受験申込者数・受験者数・合格者数の推移（過去10年）

また、受験申込者数や受験者数、合格者数の推移についてのグラフを上記のとおりで、かつはさく上下が差し込んだのですが、この数率は安定しているようです。

2025 (令和7) 年試験 合格者の年齢層別割合

つづいて、もっと細かいところをみていきます。2025 (令和7) 年試験の合格者について、いろいろな角度からみてみましょう。

まずは合格者の年齢構成はこんなかんじ……

……30歳台、40歳台が多そうですね。最近では、20歳台から30歳台前半の合格者も増加しています。
ちなみに、最年少合格者は19歳、最年長合格者は78歳でした！

2 入門講義編で社労士試験の学習内容の概要を学びましょう！

社会保険労務士試験で学ぶ全科目の**入門講義**に進みます。まずは、CHAPTER 0 で、労働法・社会保険法という大きな枠組みをつかみ、CHAPTER 1 から順に読み進めていきましょう。入門講義では、主要なテーマで、かつ、知識理解のための土台となるものを、わかりやすくまとめています。法律の勉強がはじめての方でも無理なく読めるよう、やさしく身近な言葉を使った文章で、図解も満載。楽しく読み進めていくことができます。1つのCHAPTERを読み終えたら、知識の確認として、**過去問チェック！**を解き、実際の試験問題を体感してみましょう。

●Section●はこんな話

まずは概要をイラストとともに確認してから学習スタートします！

Section
1

CHAPTER 1 労働基準法

労働基準法とは？

★Section 1 はこんな話★



労働法は、適切な労務管理を行うため、労働条件についてさまざまなルールを定めています。たとえば、「1日の働く時間や休憩・休日、賃金の支払い方法」を定め、会社はそれを守らなければならない。労働法は労働者を救うための法律ですが、会社がこの法律を守ることでより優秀な人材を確保し、生産性の向上や企業業績を上げることにもつながるのです。

労働法違反は、罰金をとられたり、拘禁刑になることも！
こうして労働法の効力を確保しています。

1 労働法の目的は？

労働法の基本的な理念は、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」とした労働条件の保障です。また、労働法で定める労働条件の基準は**最低基準**であり、この基準を理由に労働条件を低下させてはならず、その向上を図るように努めなければなりません。

ここでいう労働条件とは、賃金や労働時間など、職場におけるすべての待遇をいいます。

CHAPTER 1 労働基準法 過去問チェック！

問1 Section 1

労働基準法第9条に定める「労働者」とは、他人との間に使用従属の関係に立って労働に服し、報酬を受けて生活する者をいい、現に就業しているか否かを問わないから、失業者も含む。(R7-1エ)

問2 Section 2

労働契約の期間に関する事項は、書面等により明示しなければならないが、期間の定めをしない場合においては期間の明示のしようがないので、この場合においては何ら明示しなくてもよい。(R元-4A)

●過去問チェック！
入門講義を読んだだけですぐ解ける問題を厳選しています！

●板書

重要ポイントが一目瞭然です！

活用 使用者とは

使用者＝会社側の人というイメージ

いずれか

- 1 事業主
- 2 事業の経営担当者
- 3 事業主のために行為をするすべての者

個人企業の場合はその企業主個人
法人の場合は法人そのもの（会社そのもの）
→代表取締役社長など
その事業の労働者に関する事項について、
事業主のために行為をするすべての者
→部長、課長等の名称で判断しない、人事・給与等の労働条件や労務管理等について実質的に権限がある者

知っ得！ 労働条件の決定

労働法では、勤務時間や、残業のあるなし、賃金、休日などの労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものであるとしています。

●知っ得！

知っておくと得する情報をまとめています。試験や日々の生活でも役に立つ情報が満載です。



知ってよかった！

労働基準法



労基

ある中小企業の社長さんから相談があった事例です。この会社は4週6休の休日制度を導入していました。これは完全週休2日制ではなく、週休2日の週の日曜日は週休1日という休日制です。そのため、週休1日の週は1週間の労働時間が40時間を超えてしまい、時間外労働が発生してしまいます。社長さんは、どうにかして時間外労働を削減したいと悩んでいらしたのです。そこで、提案したのは「1年単位の定形労働時間制」でした。1年単位の定形労働時間制は1年の総時数が2,080.75時間を超えなければ、1週間の労働時間が法定労働時間を超えても時間外労働にならず、割増賃金を支払う必要もありません。●R3労働部。

方法は、1年間の勤務カレンダーを作成します。まず、国民の祝日や会社の休日など休日を決めていきます。残りの日が出勤日になります。その総数、出勤日数が260日となり、1日を時間外労働して8時間×260日＝2,080時間となり、総時を超えませんでした。このように時間外労働の発生を抑えるために1年単位の定形労働時間制を採用する企業もあるのです。

4週間でも6日の休日を国民の祝日を合わせると年間105日の休日にあがります。残りの260日が出勤日数です。

●知ってよかった！ ●●法

科目の最後に、知識の総復習として、まとめコラムをつめました。日常生活において、まさに「知ってよかった！」となるポイントをまとめています。

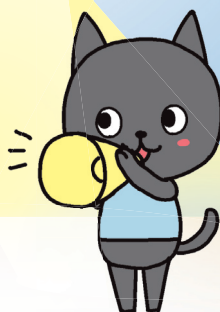
オリエンテーション編

合格へのはじめの一步

スタートアップ講座

社労士の世界へ
みなさんを招待します!!

パパパパーン



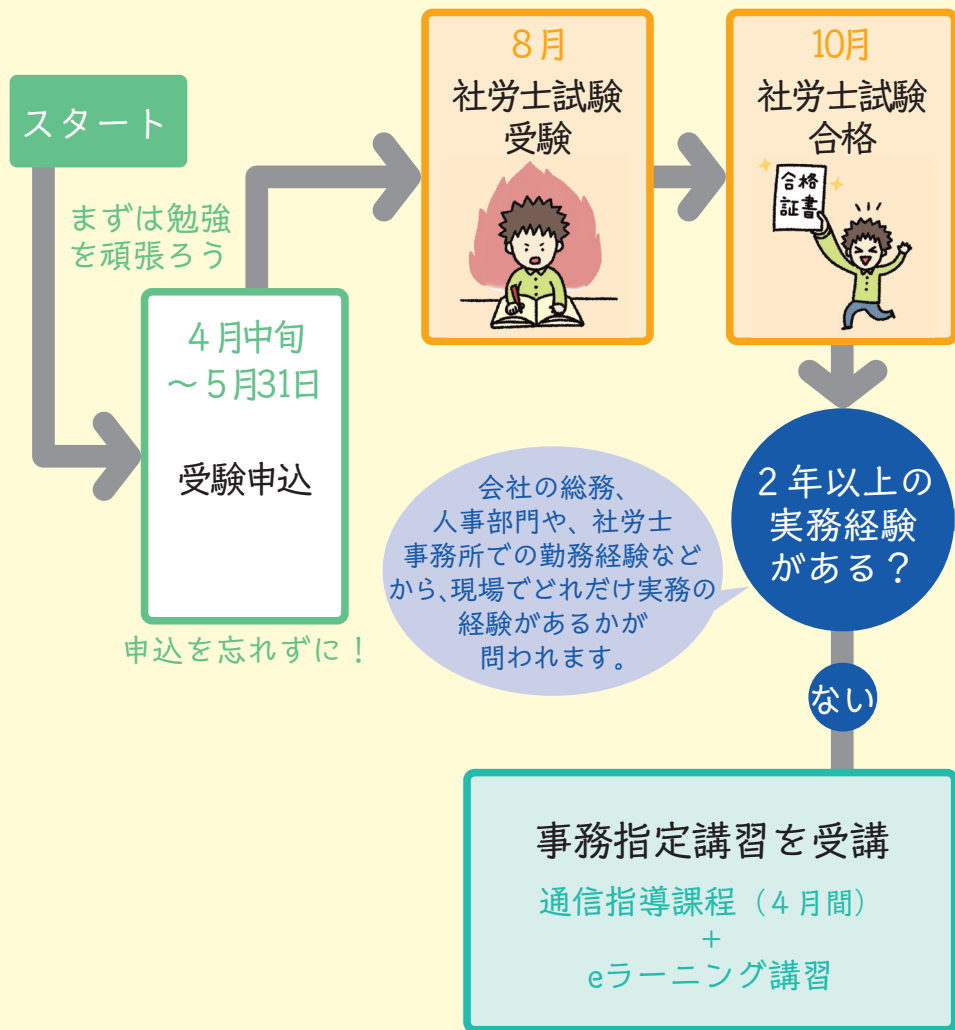
By 滝澤ななみ

社会保険労務士になるまで



社会保険労務士は、国家資格です。

まずは本試験に合格し、そのあと一定の実務経験を要件に登録を行うことで、はじめて「社会保険労務士」として仕事ができるようになります。ここではそのフローを簡単にご紹介します。



ある

全国社会保険労務士会連合会に名簿登録・
都道府県社会保険労務士会に入会

独立開業 社労士

開業登録

独立開業して自分の事務所をもつ！

××社労士
事務所



事務所のある都道府県社労士会で登録

企業内 社労士

勤務等登録

企業の人事部等で活躍！
社労士事務所勤務で経験を積む！



勤務先or自宅のある都道府県社労士会で登録

【参考】社労士の登録費用

(東京都社会保険労務士会の場合。2026<令和8>年7月現在)

登 録	登録免許税	30,000円
	登録手数料	30,000円
社労士会 入会	開業	入会金50,000円、年会費96,000円
	勤務等	入会金30,000円、年会費42,000円

入門講義編

CHAPTER 0

入門講義に 入る前に

社労士試験で労働法や 社会保険法を学習するのはなぜ？



社労士の試験科目は多岐にわたります。なぜ、このように試験科目が多いのでしょうか？ それは、社労士の業務を行うにあたってこれらの法律の知識が必要不可欠だからです。

社労士の主な業務

労働社会保険手続き業務

必要な法律知識

労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、国民年金法、厚生年金保険法、健康保険法など

労務管理の相談指導

必要な法律知識

労働基準法、労働契約法、労働組合法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期労働法、労働者派遣法、高齢者雇用安定法、障害者雇用促進法など

年金相談

必要な法律知識

国民年金法、厚生年金保険法、確定拠出年金法など

紛争解決手続代理業務・ 補佐人の業務

必要な法律知識

労働法、社会保険法全般、社会保険労務士法など



※下線は、それぞれの業務に関連するおもな法律です。



社労士は労働保険・社会保険諸法令の専門家として企業の健全な発達と労働者さらには国民の福祉の向上に資する役割を担っているのです。

入門講義編

CHAPTER 1

労働基準法



社労士試験で労働基準法を 学習するのはなぜ？

CHAPTER 1から5までは、「労働法」の法律です。まずは、その中心である「労働基準法（以下「労基法」といいます。）」から学習していきましょう。

企業は、一般に「ヒト」「モノ」「カネ」「情報」などの経営資源を利用しながら経営を行っています。この中で「ヒト」については、他の経営資源が「ヒト」によって生み出されるものであることから、企業にとっては最も重要な経営資源です。「ヒト」は「人材」ではなく「人財」です。その「人財」とかかわる仕事が社労士なのです。優秀な人を確保し、育成し活用する労務管理の業務は企業にとって重要な経営課題です。そしてこれらに関連する法律の中心となるのが労基法なのです。

労基法は、労働者保護の観点から、労働条件の最低基準を定めています。

労基法で規定している主な項目

- ・労働者の自由と平等を保障するための規定
- ・労働契約の締結、終了
- ・賃金
- ・労働時間、休憩、休日、年次有給休暇
- ・年少者や妊産婦を保護するための規定
- ・就業規則

使用者は労基法を守りながら、労務管理を行っていく必要があります。労務管理の一連の流れは、次ページのようになっています。

労務管理の一連の流れ

採用

労基法の規定

労働条件の明示、
労働契約

労働者の人権の保護

労基法の規定

均等待遇、中間搾取の
排除、公民権の行使、
男女同一賃金

賃金

労基法の規定

賃金の支払いに関する
原則、休業手当、出
来高払いの保障給

労働時間・休日

労基法の規定

労働時間の原則、
休憩時間の原則、
週休制の原則

時間外・休日労働

労基法の規定

非常災害等による時間
外・休日労働、36 協定
による時間外・休日労
働、割増賃金

変形労働時間制

労基法の規定

1箇月単位・1年単位
の変形労働時間制、
1週間単位の非定型
的変形労働時間制、
フレックスタイム制

柔軟な労働時間制

労基法の規定

みなし労働時間制

年次有給休暇

労基法の規定

年休権の発生要件、
年休中の賃金、
不利益取扱い禁止

女性の労務管理

労基法の規定

産休、育児時間、
女性の保護規定、
生理休暇

年少者の労務管理

労基法の規定

年少者の労働時間、深夜業の禁止、
未成年者との労働契約

労働契約の終了

労基法の規定

有期労働契約の期間満了、
解雇予告、解雇制限



労働基準法はこれらすべてに係る法律なんだね。

労働基準法とは？

★Section 1 はこんな話★



労基法は、適切な労務管理を行うため、**労働条件**についてさまざまなルールを定めています。たとえば、**1日の働く時間や休憩・休日、賃金の支払い方法**を定め、会社はそれを必ず守らなければなりません。労基法は労働者を救うための法律ですが、会社がこの法律を守ることにより優秀な人財を確保し、生産性の向上や企業業績を上げることにもつながるのです。

労基法違反は、罰金をとられたり、拘禁刑になることも！
こうして労基法の効力を確実にしています。

1 労基法の目的は？

働く際の最低基準を定めた法律！

労基法の基本的な理念は、「**労働条件**は、労働者が**人たるに値する生活**を営むための必要を充たすべきものでなければならない」とした労働条件の保障です。また、労基法で定める労働条件の基準は**最低基準**であり、この基準を理由に労働条件を低下させてはならず、その向上を図るように努めなければなりません。



ここでいう労働条件とは、賃金や労働時間など、職場におけるすべての待遇をいいます。

2 労基法が適用される事業

労基法はすべての事業に適用！

労基法は原則、すべての事業に適用されます。ただし、**同居の親族**のみを使用する事業や、**家事使用人（お手伝いさん）**には、労基法は適用されません。



これは、親族関係にある者の間まで法律が干渉するのは不適當であること、また、お手伝いさんについては職場が一般家庭であるため、私生活に関することまで国が監督するのは適當ではないと考えているからです。

3 労基法の登場人物

労働者、使用者の2者の関係をおさえよう！

労基法は労働者と使用者との関係について規定している法律です。そのため、どのような人が労働者または使用者にあたるのかを明確にしておく必要があります。

I 労働者

次の3つの要件をすべて満たすものを労働者といいます。

板書 労働者の3つの要件

- すべて {
- 1 職業の種類を問わない
 - 2 事業または事務所(会社)に使用される者
 - 3 賃金を支払われる者



使用される
賃金



職業の種類
は問わない

Ⅱ 使用者

次の3つのいずれかに該当するものを使用者といいます。

板書 使用者とは

使用者＝会社側の人というイメージ

いずれか

1 事業主

→ 個人企業の場合はその企業主個人
法人の場合は法人そのもの（会社そのもの）

2 事業の経営担当者

→ 代表取締役社長など

3 その事業の労働者に関する事項について、
事業主のために行為をするすべての者

→ 部長、課長等の名称で判断しない。人事・給与等の労働
条件や労務管理等について実質的に権限がある者

2027年度版

みんなが欲しかった！社労士合格へのはじめの一步

発行日 2026 年 8 月 5 日

初版発行

著 者 貫場恵子

発行者 齋藤智記

発行所 TAC株式会社 出版事業部 (TAC出版)

〒101-8383 東京都千代田区神田三崎町3-2-18

電話 (営業) 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

<https://tacpub.jp>

© Keiko Nukiba 2026

管理コード 12335P-00

〈ご注意〉

本書は、「著作権法」によって、著作権等の権利が保護されている著作物です。本書の全部または一部につき、無断で複製(コピー)、転載、改ざん、公衆送信(ホームページなどに掲載すること(送信可能化)を含む)されると、著作権等の権利侵害となります。上記のような使い方をされる場合、および本書を使用して講義・セミナー等を実施する場合には、小社宛許諾を求めてください。